

**equal
pay**

day , -

**7. März 2023
ist Equal Pay Day**



**DIE KUNST
DER GLEICHEN
BEZAHLUNG**

INHALT

- 3 Editorial**
Birte Siemonsen, Präsidentin BPW Germany e.V.
- 4 Grußwort**
Lisa Paus
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- 5 Augenblick mal! KUNST SICHTBAR UNSICHTBAR**
Natascha Heinisch
- 6 Ein Raum für Frauen und ihre Kunst**
Lilly Schön
- 8 Blick hinter die Kulissen**
Lisa Jopt, Antje Thoms, Johanna Bantzer
- 10 Kultur muss alle Menschen repräsentieren**
Claudia Roth, Staatsministerin für Kultur und Medien
- 11 Nicht anders als andere**
Dagmar Schmidt, Vizepräsidentin Deutscher Kulturrat
- 12 Statements aus dem Rampenlicht**
- 14 Männermonotonie**
Christoph May
- 16 Der Fluch der Unsichtbarkeit**
Sophie Rohé
- 18 Aktenzeichen XY ungelöst – wo sind die Frauen im Film?**
Esther Gronenborn
- 19 Es kluftet und bremst**
Ines Doleschal
- 20 Eine Quote für die künstlerische Freiheit**
Heike Scharpff
- 21 Gesellschaftliche Relevanz**
Christoph Sieber
- 22 Mitmachen, selbermachen, andersmachen!**
Aktionstipps für den 7. März 2023

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Birte Siemonsen, Präsidentin Business and Professional Women Germany e.V.
Geschäftsstelle BPW Germany e.V. · Schloßstraße 25 · 12163 Berlin · Redaktion: Uta Zech, Natascha Heinisch, Marlene Resch, Lilly Schön.
Fotos: Pixabay, Bundesregierung/Steffen Kugler, Simon Hegenberg, fsk photography, Claudia Balsters, Kristian Schuller, Deutscher Kulturrat, Stephan Pramme, Giovanni Lo Corto, Martin Herz, Kevin Lauderlein, Oliver Look, Linda Rosa Saal, Bundesstiftung Gleichstellung, Inga Sommer, Detox Masculinity Institute, B. Huckestein.
Februar 2023



Liebe Leserin, lieber Leser!

Erinnern Sie sich noch an den letzten Film, den Sie gesehen haben? Welchen Part haben Frauen darin übernommen? An den letzten Besuch im Kunstmuseum Ihrer Stadt? Wie hoch war der Anteil von Künstlerinnen, die zu sehen waren?

Rollenstereotype, Unterrepräsentanz in leitenden Positionen, mangelnde Sichtbarkeit von Frauen und die Unvereinbarkeit von Care-Arbeit und Erwerbsarbeit – das sind die strukturellen Ursachen, die für den eklatanten Gender Pay Gap von 30 Prozent in Kunst und Kultur verantwortlich sind. Es sind dieselben Strukturen, die in Deutschland gesamtgesellschaftlich zu einer Lohnlücke von 18 Prozent führen. Das verdeutlicht das Motto der Equal Pay Day Kampagne 2023: Die Kunst der gleichen Bezahlung.

Stereotype Annahmen in Film, Fernsehen und Theater verorten Frauen häufiger im Kontext von Beziehungen und verfestigen so tradierte Rollenvorstellungen. Im Fernsehen zum Beispiel sind Frauen nur halb so oft zu sehen wie Männer und kommen seltener als Expertinnen vor. Wie es dazu kommt, macht der Beitrag von Ester Gronenborn vom Vorstand Pro Quote Film deutlich. Was wir gewinnen, wenn wir statt männlicher Monokultur weibliche, queere und diverse Perspektiven in Musik, Serien, Filmen und Büchern konsumieren, darüber berichtet Christoph May, der sich mit kritischer Männerforschung auseinandersetzt. Eine horizontenerweiternde Playlist liefert er gratis dazu.

In der Kunst ist es wie beim Fußball: Die Einschaltquoten bestimmen, wer Sendezeit bekommt, gesehen und bezahlt wird. Sprich: Wer sichtbar ist, verdient. Sophie Rohé zeigt, wie das im Buchmarkt läuft und was jeder und jede beim täglichen Konsum zur gerechten Entlohnung beitragen kann.

Führungspositionen werden auch im Kulturbereich seltener von Frauen besetzt. Im Leitungs- oder Verwaltungsbereich, die statt einer künstlerischen eine juristische, betriebswirtschaftliche oder Verwaltungslaufbahn voraussetzen, fehlen die Frauen. Nur 22 Prozent aller Theater werden zum Beispiel von Intendantinnen geleitet – wie das die künstlerische Freiheit einschränkt, argumentiert Heike Scharpff vom Vorstand Pro Quote Bühne.

Mutter zu werden ist für Künstlerinnen oft das Ende ihrer Karriere. Da sie wie die meisten Frauen einen Großteil der familiären Fürsorgeverantwortung übernehmen, können berufliche Netzwerkkontakte zu Chancengebern aus zeitlicher Überlastung nicht gepflegt werden. Und dass Kunstwerke, allein weil eine Frau sie gestaltet hat, auf dem Markt weniger wert sind, ist absurd. Das kommentiert Ines Doleschal von Fair Share. Und Christoph Sieber bringt es in seinem Beitrag auf den Punkt.

Kunst ist ein wesentliches Moment demokratischer Gesellschaften, sagt Kulturstaatsministerin Claudia Roth in ihrem Artikel und macht sich dafür stark, dass Frauen hier genauso vertreten sind und bezahlt werden wie Männer. Lisa Paus setzt sich in ihrem Grußwort für Maßnahmen ein, die den Gender Pay Gap endlich schließen. Gelingen kann es nur gemeinsam! Politik, Unternehmen und Gesellschaft, Kunst und Kultur, Männer und Frauen.

Ich bedanke mich bei allen Mitstreiterinnen und Mitstreitern, die zum Equal Pay Day die rote EPD Flagge hissen und Aktionen starten. Machen wir Kunst von Frauen sichtbar. Reden wir über equal pay mit Partner:innen, Kolleg:innen, Freund:innen, Arbeitgeber:innen, Söhnen und Töchtern. Nur so können wir bis zum Ende des Jahrzehnts Gleichberechtigung verwirklichen.

Eine inspirierende Lektüre wünscht Ihnen

Birte Siemonsen
Präsidentin BPW Germany e.V.



GRUSSWORT LISA PAUS BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND

Sehr geehrte Damen und Herren,

kennen Sie Gabriele Münter, Berthe Morisot, Dora Maar oder Lucia Moholy? Und wissen Sie, was diese Frauen gemeinsam haben? Es sind Künstlerinnen, die zu ihren Lebzeiten und über ihren Tod hinaus als Lebensgefährtin, Muse, Schülerin oder Assistentin im Schatten von großen Künstlern standen: Die eigene Szene und fortan die Gesellschaft hatten ihnen schlichtweg das Talent und die Schaffenskraft für ein eigenes Künstlerinnenleben abgesprochen.

Allmählich ist ein Umdenken in Gang gekommen! Trotzdem haben kunst- und kulturschaffende Frauen auch heute noch immer nicht die gleichen Chancen wie ihre männlichen Kollegen. Sie sind nach wie vor unterrepräsentiert in Galerien, Film und Fernsehen und auf der Bühne. Noch dazu klafft zwischen den Verdiensten von Frauen und Männern im Kunst- und Kulturbereich eine Lücke von unfassbaren 30 Prozent. Verantwortlich dafür sind unter anderem tradierte Rollenbilder, Geschlechterstereotypen, intransparente Gehalts- und Gagenverhandlungen sowie schwierige Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das sind exakt dieselben Strukturen, die in unserer Gesellschaft zu einer durchschnittlichen Lohnlücke zwischen Frauen und Männern von 18 Prozent führen. Dabei wurden in den letzten Jahrzehnten bereits zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben und die Entgeltgleichheit zu fördern.

Hier setzen wir an und machen weiter: Wir führen einen Gleichstellungsscheck ein, der künftige Gesetze und Maßnahmen daraufhin prüft, ob sie sich positiv auf die Gleichstellung auswirken. Zudem wollen wir Eltern dabei unterstützen, Beruf und Familie noch besser zu vereinbaren – indem wir zum Beispiel das Betreuungsangebot in Kita und Schule weiter ausbauen.

Das Führungspositionengesetz-II, das neben einer Quote für Aufsichtsräte in großen Unternehmen auch eine Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen vorschreibt, werden wir auf weiteren Handlungsbedarf überprüfen. Wenn mehr Frauen in Führungsgremien mitbestimmen, kann sich die ganze Unternehmenskultur modernisieren.

Gleiches gilt für das Entgelttransparenzgesetz, das hilft, ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleichwertiger Arbeit aufzudecken. Hier wissen wir schon, dass wir uns mit dem Status Quo nicht zufriedengeben können. Das Gesetz werden wir auf Basis der dann zweiten Evaluation und der europäischen Lohntransparenzrichtlinie weiterentwickeln.

Wir haben viel vor, um die ökonomische Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. Die Equal Pay Day Kampagne ist dabei ein wichtiger Baustein.

Mein besonderer Dank gilt deshalb den Business and Professional Women als Initiatorinnen und Organisatorinnen und den vielen Mitstreiter:innen, die den Equal Pay Day jedes Jahr mit ihren originellen Aktionen und ihrem langen Atem zu einem der wichtigsten Aktionstage im gleichstellungspolitischen Kalender machen.

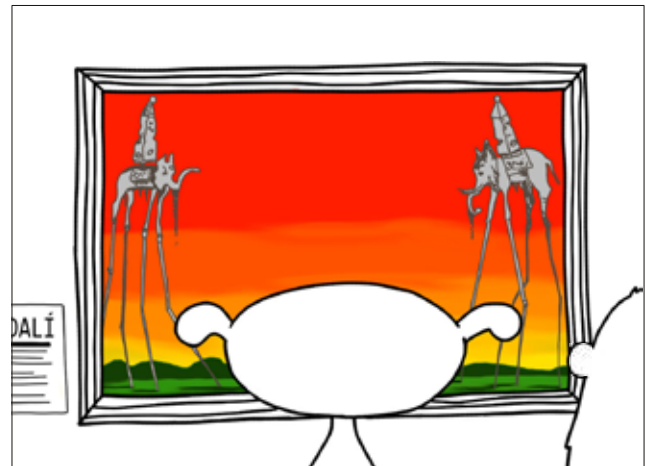
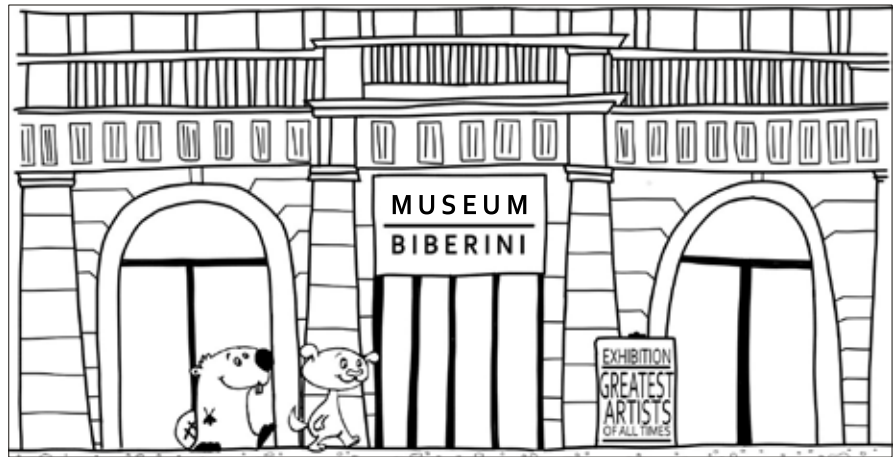
Vielen Dank für Ihr Engagement – und viel Erfolg!
Mit freundlichen Grüßen

Lisa Paus MdB
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Augenblick mal!

von
otterfrauen
bibermännern

**KUNST
SICHTBAR
UNSICHTBAR**



Ein Raum für Frauen und ihre Kunst

Schon vor beinahe hundert Jahren wusste Virginia Woolf „Eine Frau braucht Geld und ein Zimmer für sich allein, wenn sie Bücher schreiben möchte“ – diese



Feststellung gilt auch heute noch und über die Literatur hinaus. In Kunst und Kultur gibt es immer noch einen eklatanten Gender Pay Gap von 30 Prozent zwischen Männern und Frauen¹. Und über den konkreten Raum hinaus, den auch Frauen brauchen, um sich ungestört von Krach und Ablenkungen des Haushalts und der Care-Aufgaben ganz und gar auf ihre Kunst einzulassen, brauchen sie auch ein „Zimmer“ in den Führungsetagen der Kunstwelt, um gleichberechtigt Kultur prägen zu können.

Doch was steht dem heute noch im Weg? Ein Blick in den Kulturbereich zeigt wie durch ein Vergrößerungsglas die Probleme, die auch gesamtgesellschaftlich zu einem Gender Pay Gap von 18 Prozent führen². Rechnet man diesen Wert in Tage um, arbeiten Frauen vom 1. Januar an 66 Tage umsonst. Der nächste Equal Pay Day findet deshalb am 7. März 2023 statt. Stereotype Zuordnungen weisen Frauen bestimmte Rollen zu: Frauen sind im Fernsehen seltener als Expertinnen zu sehen und häufiger als die junge Frau auf der Suche nach Liebe oder die aufopferungsvolle Mutter³. Das Genie, das sich selbst verwirklichend Kunst schafft, gilt immer noch als männlich. So verwundert es nicht, dass wir zum Beispiel überdurchschnittlich häufig Solisten im Orchester zu hören bekommen⁴. Sich um eine Familie zu kümmern, passt nicht zu diesem Bild des Genies, das sich allein für seine Kunst aufopfert. Da Frauen

weiterhin die Verantwortung für Sorgearbeit zugeschrieben wird, wird ihnen als Mutter nicht mehr zugetraut, erfolgreich Kunst zu machen. Dazu kommt: Die Auf-
führung am Abend, die Reise zu Drehort oder nächstem Engagement ist in den existierenden Kinderbetreuungsangeboten nicht vorgesehen. So wird Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine besondere Herausforderung.

All das trägt dazu bei, dass Frauen weniger sichtbar sind. Wer nicht gesehen wird, wird natürlich auch nicht gekauft, gebucht oder von der Kritik besprochen – und verdient so am Ende weniger.

Diejenigen in Führungspositionen, die daran etwas ändern könnten – und sich an vielen Stellen auch schon für Lösungen engagieren –, sind weiterhin oft Männer. Nur 22 Prozent aller Theater werden beispielsweise von Intendantinnen geleitet⁵.

Dass Frauen genauso wie Männer Kunst und Kultur schaffen und gestalten können, geht uns alle etwas an. Denn sie sind es, die die Musik, die Filme, die Bilder

1 Destatis, 2022.

2 Destatis, 2022.

3 E. Prommer: Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellung in Film und Fernsehen in Deutschland, 2017.

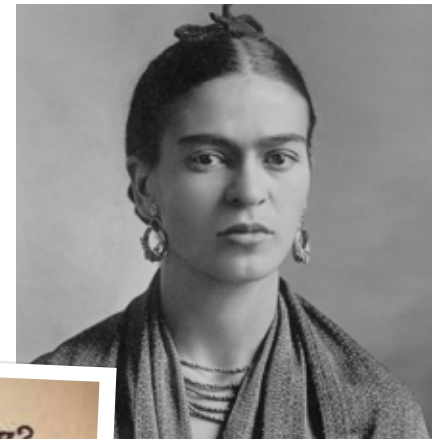
4 Deutsches Musikinformationszentrum: Geschlechterverteilung in deutschen Berufsorchestern, 2021.

5 Deutscher Kulturrat: Frauen in Kultur und Medien, 2016.



schaffen, die wir alle konsumieren. Sie prägen damit unser Bild davon, was Frauen können. Sie erzählen die Geschichten, die uns motivieren können, den Standpunkt von ganz unterschiedlichen Menschen einzunehmen. Wie wichtig ist es darum, dass Frauen gleichermaßen die Chance bekommen, ihre Sichtweisen dem Publikum zu präsentieren.

Das Beispiel Virginia Woolf zeigt: Kunst kann uns den Spiegel vorhalten, kann eine Vision einer Zukunft entwerfen, in der „die Kunst der gleichen Bezahlung“ Realität wird. Setzen Sie sich mit uns gemeinsam für die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen in Kunst und Kultur und in der gesamten Gesellschaft ein, indem Sie zum Equal Pay Day Aktionen organisieren und auf Social Media oder mit ihren Kolleg:innen, Freund:innen und Verwandten darüber reden. Konsumieren Sie die Kunst von Frauen, lassen Sie sich von ihnen inspirieren. Machen Sie mit uns gemeinsam equal pay zu einer Erfolgsgeschichte!



LILLY SCHÖN

Lilly Schön ist Volkswirtin und Projektkoordinatorin der Equal Pay Day Kampagne. Vorher hat sie als Wissenschaftliche Mitarbeiterin die Geschäftsstelle des Ökonominen-Netzwerks efas koordiniert. In ihrer Freizeit liest sie leidenschaftlich gerne feministische Literatur.

Blick hinter die Kulissen



LISA JOPT, 1982 in Siegen geboren, wurde 2006-2010 in Leipzig zur Schauspieler:in ausgebildet. Von 2014 bis 2017 war sie am Oldenburgischen Staatstheater engagiert, wo sie das ensemble-netzwerk für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen an öffentlich geförderten Theatern mitbegründete. Seit Mai 2021 ist sie geschäftsführende Präsidentin der Bühnengewerkschaft Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger (GDBA).

Wie nehmen Sie Rollenstereotype für Künstler:innen am Theater heute wahr?

Ich hätte mir weniger Steine in den Weg gewünscht. Es ist sehr ungewöhnlich, als erste Frau Präsidentin der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger, die auch noch Schauspieler:in ist. Ein paar Wochen nach meiner Wahl habe ich erfahren, dass ich schwanger bin. Als mein Baby drei Monate alt war, hatten wir unseren großen Genossenschaftstag, wo die Gewerkschaft politisch aufs Gleis gesetzt wurde. Ich hatte mein Baby dabei und habe gestillt und dann böse E-Mails bekommen, ich solle nicht drehen gehen und mich lieber um mein Kind kümmern; ich würde es nur stillen, damit man mich politisch nicht angreifen könne.

Am Theater spiel(t)en Rollenklischees auch eine Rolle, denn die historische Literatur, die an Theatern gespielt wird, wurde von Männern geschrieben: aus Männerperspektiven, weißen Perspektiven, eurozentristischen Perspektiven, mit stereotypen Rollen. Diesen literarischen Kanon auf die Bühne zu bringen, bringt Dramaturg:innen und Theatermacher:innen ganz schön ins Schwitzen: Es ist ein Spagat, einen Stoff in die Moderne zu übertragen, der in ganz anderen Kontexten entworfen wurde. Aber das Theater

geht auch in vielen Punkten voran: Es gibt heute neue Herangehensweisen, um Stoffe aufzubrechen, Figuren aufzubrechen, Besetzungen aufzubrechen. Die Debatte ist an vielen Theatern schon weit fortgeschritten, stereotype Darstellungen werden immer seltener. Viel Spielraum nach oben gibt es trotzdem noch beim für mich drängendsten Thema am Theater: Mehr Diversität auf der Bühne! Mehr Menschen mit Behinderung, People of Colour, Trans-Menschen! Das ist für mich eines der größten Change Themen!*

* Die Schreibweise Trans* (Trans-Sternchen) ist der Versuch, einen nicht wertenden und nicht kategorisierenden Oberbegriff für das gesamte Trans*-Spektrum zu finden.





ANTJE THOMS studierte Angewandte Theaterwissenschaften in Gießen und ist seit 2003 freiberuflich als Regisseurin an Stadt- und Staatstheatern im deutschsprachigen Raum tätig. Ab 2014 war sie Hausregisseurin am Deutschen Theater Göttingen und leitet seit der Spielzeit 22/23 die Schauspielsparte am Theater Regensburg. Thoms ist Mitbegründerin des Netzwerk Regie e. V. Im Dezember 2020 erhielt sie für ihr kulturpolitisches Engagement den erstmals verliehenen Bühnenheld:innen-Preis des Aktionsbündnis Darstellende Künste.

Wie sind Ihre Erfahrungen als Frau in einer Führungsposition im Kulturbereich? Wie sind Sie dorthin gelangt?

Ich würde sagen: Mit Geduld, Beharrlichkeit, Selbstbewusstsein, durch Weiterbildung, gute Berater:innen und den Glauben an die eigenen Fähigkeiten. Eine Führungsposition war für mich lange Zeit kein avisiertes Fernziel, sondern hat sich durch verschiedene berufliche und ehrenamtliche Etappen zum jetzigen Zeitpunkt als folgerichtig ergeben: Denn wenn wir uns selbst (mehr) weibliche Führungskräfte wünschen, müssen wir auch bereit sein, Verantwortung zu übernehmen oder es zumindest mal eine Zeit lang ausprobieren! Hindernisse habe ich persönlich keine wahrgenommen, außer vielleicht die „typisch weiblichen“ (?) Selbstzweifel. Aber natürlich fällt mir auf, wenn z.B. bei wichtigen Tagungen und Diskussionsrunden, in Findungskommissionen und/oder Aufsichts- und Verwaltungsräten die Männer noch immer deutlich in der Überzahl sind. Was das für einen frappierenden Unter-

schied macht, ist mir erst so richtig klar geworden, als ich am Mentoring-Programm Frauen in Kultur & Medien des Deutschen Kulturrat teilgenommen habe. Da habe ich gemerkt, wie toll es ist, mal nicht in der Minderheit zu sein, wie viel fröhlicher, offener und freier es sich für mich dort angefühlt hat. Das Gegenbeispiel hat mir vor Augen geführt, wie viel mehr Männer in solchen Runden reden, wie selbstverständlich sie sich dort selbst promoten, während wir Frauen eher bereit sind, zuzuhören und auch mal unsere Meinung zu überdenken. Frauennetzwerke sind auch deshalb so wichtig!

Wie erfahren Sie die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Künstlerin?

Ich bin in eine Künstlerfamilie hinein geboren, ich kenne den Rhythmus, den die Beschäftigung am Theater erfordert. Als Künstlerin gehöre ich zum „fahren-den Volk“. Die Geburt meiner Kinder hat mich bereichert, die Art wie ich inhaltlich arbeite ist seitdem vielschichtiger und reifer geworden. Den Alltag mit diesen außergewöhnlichen Arbeitszeiten zu meistern, bedeutete jahrelang einen enormen Aufwand. Ich habe mich maximal verausgabt, ohne Lohnausgleich. Der Vater meiner Kinder hat immer mehr verdient als ich. Ich halte das für absolut indiskutabel. Dennoch habe ich profitiert. Inzwischen bin ich ein Organisationstalent, konnte meinen

Horizont erweitern, dafür verlange ich nun aber Anerkennung. Die Mutterschaft erhöht meine Kompetenzen, das muss sich in angemessener Bezahlung niederschlagen, nicht als Lücke gewertet werden. Kindererziehung muss von der Gesellschaft ebenso gestützt werden wie die Wirtschaft. Darüber muss man nicht diskutieren, es ist offensichtlich.



JOHANNA BANTZER studierte Schauspiel an der Zürcher Hochschule der Künste. Seitdem arbeitet sie an zahlreichen Theatern und in Film- und Fernsehproduktionen. Derzeit ist sie Ensemblemitglied am Schauspiel Hannover. Sie ist 44 Jahre alt und Mutter von zwei Kindern im Alter von 12 und 14 Jahren. Sie engagiert sich im Vorstand der Bühnenmütter e. V., ein Verein, der sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Bühnenkünstlerinnen einsetzt.

Kultur muss alle Menschen repräsentieren

Wer weltweit um sich schaut, sieht: Überall, wo die Demokratie unter Druck gerät, gerät zuerst die Freiheit der Medien, der Kunst und Kultur, der Künstlerinnen und Künstler, Kulturschaffenden sowie Journalistinnen und Journalisten unter Druck.

Eine lebendige Demokratie braucht eine lebendige Kunst- und Kulturlandschaft. Sie braucht die Debatte, den Dialog und die Vielstimmigkeit. In der Kulturpolitik muss es deshalb darum gehen, die deutsche Kulturlandschaft in ihrer ganzen Vielfalt zu stärken. Kultur muss alle Menschen repräsentieren und die Wirklichkeit unserer Gesellschaft abbilden – nur so finden wir auch die Wirklichkeit in unseren kulturellen Erzählungen, nur so kann die Kultur Machtstrukturen aufzeigen und gesellschaftliche Veränderungen anstoßen.

Wenn weiterhin überwiegend Männer Kultur sichtbar schaffen, auswählen und fördern, orientiert sich die Kultur an ihren eigenen – männlichen – Bedürfnissen und Erfahrungswelten, und kulturelle Inhalte und Formen des künstlerischen Ausdrucks fallen

weniger vielfältig aus als sie könnten. Eine treffende Abbildung unserer gesellschaftlichen Realität und unserer Demokratie muss aber alle Menschen einschließen. Demokratie bedeutet Vielfalt.

Wir erleben eine Zeit der Krisen, wie wir sie zuvor noch nicht gekannt haben. Gerade Kunst und Kultur können Kräfte entfalten, die jene der Politik bisweilen übersteigen. Diese Kräfte brauchen wir mehr denn je, und dafür brauchen wir alle. Deshalb müssen wir dafür sorgen, dass in der Arbeitswelt auf die Bedürfnisse von Frauen Rücksicht genommen wird, dass die Entscheidungsebenen in Kultureinrichtungen paritätisch besetzt werden, dass Frauen sichtbar werden, dass Förderungen gleichberechtigt vergeben werden.

Der Gender Pay Gap ist keine bloße Lücke, er ist ein Abgrund, der nicht nur das kulturelle Potenzial und die kulturelle Vielfalt beschränkt, sondern auch unseren demokratischen Grundsätzen widerspricht. Demokratische Kulturpolitik muss die gesellschaftliche Realität abbilden.



CLAUDIA ROTH
STAATSMINISTERIN FÜR
KULTUR UND MEDIEN

Claudia Roth, geboren 1955 in Ulm, studierte Theaterwissenschaften in München, arbeitete als Dramaturgin in Dortmund und Unna, ehe sie Managerin der Band „Ton Steine Scherben“ wurde. Sie wechselte 1985 in die Politik, war u.a. Mitglied des Europaparlaments, Bundesvorsitzende von Bündnis 90/ Die Grünen und seit 1998 – mit Unterbrechung – Abgeordnete des Deutschen Bundestags, dessen Vizepräsidentin sie von 2013-2019 war. Seit Dezember 2021 ist sie Staatsministerin für Kultur und Medien.



Nicht anders als andere

Eigentlich will der Kulturbereich stets anders als andere gesellschaftliche Bereiche sein. Moderner, diskursiver, diverser, offener, avantgardistischer – kurz: einfach anders. Mit Blick auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern kann der Kulturbereich allerdings keinerlei Avantgardefunktion für sich in Anspruch nehmen.

Sicher, bei den abhängig Beschäftigten gibt es durchaus Berufe, bei denen von einem nennenswerten Gender Pay Gap nicht gesprochen werden kann. Das gilt beispielsweise für die Angestellten im Buchhandel, für Bibliotheken, aber auch für abhängig Beschäftigte in der Kamera- und Tontechnik. Aber in anderen Kulturbereichen wie z.B. der Theater-, Film- oder Fernsehproduktion liegt der Gender Pay Gap bei 25 Prozent und damit auf der allgemein üblichen Höhe. Dieser Befund ist erstaunlich in einem Arbeitsbereich, der für sich oft in Anspruch nimmt, besonders innovativ und avantgardistisch zu sein.

Noch gravierender sind die Unterschiede bei den selbstständigen Künstlerinnen und Künstlern, die in der Künstler sozialversicherung (KSK) versichert sind. Hier muss als erstes festgehalten werden, dass je höher das Einkommen in einem Bundesland ist, desto größer ist der Gender Pay Gap, je geringer der Verdienst, desto kleiner der Gender Pay Gap. Oder um es an zwei Beispielen zu verdeutlichen: In Hamburg erzielen die KSK-Versicherten die höchsten Einkommen, der Gender Pay Gap liegt bei mehr als 30 Prozent, in Thüringen erreichen die KSK-Versicherten im Durchschnitt die geringsten Einkommen, der Gender Pay Gap beträgt rund 10 Prozent. Werden die einzelnen Berufsgruppen

(Wort, Bildende Kunst, Musik, Darstellende Kunst) betrachtet, zeigt sich ein ähnliches Bild, d.h. mit steigendem Jahreseinkommen steigt der Gender Pay Gap.

Wesentlich für alle Selbstständigen in allen künstlerischen Arbeitsfeldern ist die Sichtbarkeit der Werke. Wenn Kunst von Künstlerinnen nicht gezeigt, nicht aufgeführt, nicht ausgestellt, nicht besprochen wird, fehlt die Wahrnehmung, entsteht der Gender Show Gap, bleibt das Einkommen aus. Ein wesentliches Instrument den Gender Pay Gap zu bezwingen, ist es daher, den Gender Show Gap anzugehen. Darum zeigt Kunst von Frauen!

Weiter muss die Teilhabe von Künstlerinnen an der öffentlichen Künstlerinnen- und Künstlerförderung verbessert werden. Der Deutsche Kulturrat setzt sich daher dafür ein, dass

■ Jurys und Auswahlgremien, die durch öffentliche Mittel finanziert werden, geschlechtergerecht besetzt werden; Ziel ist es, Parität herzustellen,

■ Maßnahmen der individuellen Künstlerinnen- und Künstlerförderung mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie hinsichtlich von Altersgrenzen flexibilisiert werden,

■ Auswahlverfahren, sofern möglich, anonymisiert erfolgen, Beispiele hierfür sind das musikalische Vorspiel hinter dem Vorhang oder die anonymisierte Bewerbung,

■ Förderprogramme für den künstlerischen Wiedereinstieg nach einer Familienphase entwickelt werden, diese Programme sollen sich an Frauen und Männer richten.

DAGMAR SCHMIDT

Seit dem Abschluss als Diplom-Künstlerin und einem Graduierten-Studium an der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle (Saale) ist Dagmar Schmidt freischaffende Künstlerin und Kuratorin und vor allem mit Kunst im öffentlichen Raum und Kunst im Stadtumbau befasst. Sie ist Vizepräsidentin des Deutschen Kulturrates und seit 2014 Vorsitzende des BBK Niedersachsen, wo sie sich für eine transparente, flexible Verbandsstruktur mit Dienstleistungscharakter für die Mitglieder eingesetzt. Sie leitet insbesondere das Pilotprojekt Künstlerdatenbank/Nachlässe Niedersachsen. Seit 2017 ist sie zudem Vorsitzende des BBK Bundesverbands.



Statements aus dem Rampenlicht

Ungerechtigkeit muss sichtbar gemacht werden, sonst ändert sich nichts. Deshalb lasst uns über das Thema „Gender Pay Gap“ sprechen, schreiben, erzählen und zeichnen. Meinetwegen auch singen. Hauptsache es kommt auf den Tisch.

FRANZISKA WILHELM
Autorin und Moderatorin



Gleichberechtigung muss auf allen Ebenen stattfinden und intersektional gedacht werden. Das ist ebenso komplex wie wichtig. Beim Gender Pay Gap jedoch liegen die Dinge einfach: Gleiche Arbeit muss auch gleich bezahlt werden. Punkt.

SEBASTIAN 23
Slampoet, Buchautor und Comedian



Bei Gagenverhandlungen gilt für mich: ich bin so teuer, wie ich sein möchte. Und auf keinen Fall billiger als Männer.

PETRA ZIESER
Schauspielerin



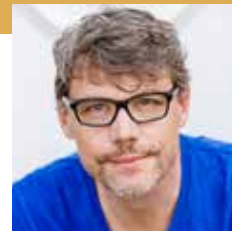
Ich bin erschüttert, dass es in Teilen der Kulturbranche einen solchen Gap gibt. Bei den Indie-Buchverlagen ist es undenkbar, nicht die gleichen Honorare zu zahlen. Und genau so muss es sein!

VOLKER SURMANN
Verleger Satyr Verlag



Aus dem Teufelskreis Gender Pay Gap können wir nur ausbrechen, wenn es mutige Frauen gibt, die ihre Rechte einfordern, und Männer, die bereit sind, Privilegien abzugeben. Es braucht einen gesellschaftlichen Konsens, um ihn loszuwerden. Und zwar jetzt!

CHRISTOPH SIEBER
Kabarettist



Kunst und Kultur zeigen, wie Männer und Frauen auf die Welt blicken. Umso wichtiger ist, dass Frauen und Männer auch gerecht und fair für ihre Kunst bezahlt werden – und erst recht den Raum bekommen, gesehen und gehört zu werden. Deswegen müssen wir den Gender Pay Gap überwinden.

LISA PAUS
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



equal pay day,-

Kunst machen ist kein Hobby – nicht mal für eine Mutter mit Behinderung aus dem Osten mit jüdischem Familienhintergrund wie mich – es ist verdammt harte Arbeit! Und die muss anständig bezahlt werden! (Wir retten die Welt. Jeden Tag aufs Neue.)

LEA STREISAND
Schriftstellerin



In der Kunstbranche, die permanent gesellschaftliche Ungleichheiten ins Rampenlicht stellt, existiert eine geschlechtsspezifische Bezahlung. Finde den Fehler – und lass ihn uns mit Solidarität für die Schlechterverdienenden und Unterrepräsentierten sofort beheben!

VOLKMART LEIF GILBERT
Schauspieler

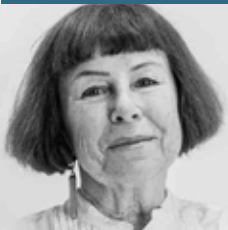
Der Gender Pay Gap ist keine bloße Lücke, er ist ein Abgrund. Er beschränkt nicht nur das kulturelle Potenzial und die Vielfalt, sondern widerspricht auch unseren demokratischen Grundsätzen. Eine lebendige Demokratie braucht alle: Künstlerinnen und Künstler, alle Kreative.

CLAUDIA ROTH
Staatsministerin für Kultur und Medien



Es wird in unseren Diskussionen grundsätzlich darum gehen, dass im Ziel wohl die Chance für alle Geschlechter gleich groß sein muss, den künstlerischen Beruf hauptberuflich ausüben zu können, aber im Nahziel der Fokus auf die Situation der Künstlerin gerichtet bleibt.“

EVA HÜBNER
Leiterin Inselgalerie Berlin und Kulturmanagerin



Ohne gleiche Bezahlung keine Gleichstellung. 30 Prozent Gender Pay Gap in Kunst und Kultur, 18 Prozent gesamtgesellschaftlich – es ist Zeit, dass in Deutschland Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn erhalten!

LISI MEIER UND ARN SAUER
Direktorin und Direktor der Bundesstiftung Gleichstellung



Der Gender Pay Gap ist ein hartnäckiges Überbleibsel einer Gesellschaft aus der Vergangenheit. In der Zukunft werden wir Frauen darüber den Kopf schütteln, dass es jemals so eine himmelschreiende Ungerechtigkeit gab. Wir wollen die Zukunft JETZT.

ANNIKA SOPHIE MENDRALA
Sängerin, Gründerin und Vorstand Bühnenmütter e. V.



Männermonotonie

Ich bereue jeden Tag, in männlichen Monokulturen aka Patriarchat sozialisiert worden zu sein, und nicht in einer diversen, gleichgestellten Welt. Ich freue mich jeden Tag, noch vierzig, fünfzig Jahre weibliche, queere und nicht-männliche Perspektiven in Musik, Film, Serien, Literatur und Sport erleben zu können, zu dürfen.

Die ersten 30 Jahre meines Lebens habe ich mich weitgehend unbewusst und unreflektiert in männlich dominierten Umgebungen bewegt, männliche Actionfilme, Superheroes und Fantasy-Epen geschaut, Männermusik gehört, Männer gelesen, männlicher Freundes- und Kollegenkreis. Zwölf Jahre später bin ich feministischer Männlichkeitsforscher mit dem Schwerpunkt Film- und Serienanalyse. Männerbilder und männliche Erzählungen von **House of the Dragon** über **Star Wars**, Disney, DC und Marvel bis zu **The Rings of Power** zeigen eindrucksvoll, wie die übermächtige Fantasielosigkeit von Männerfantasien in Drehbüchern und Romanen aktuell wieder so richtig Fahrt aufnimmt.

Für alle, die davon genauso unterfordert und abgestoßen sind wie ich, sich nicht repräsentiert sehen und keine Lust mehr haben auf Gewalt-, Macht- und Männermonotonie in Realität und Fiktion, gibt es zwei sehr wirksame und simple Optionen. Auf der strukturellen

Ebene solltet ihr sämtliche Männerrunden hinter euch lassen. Sobald der Männeranteil in Kultur, Sport, Wirtschaft, Politik und Medien über 20 Prozent liegt, einfach nicht mehr hingehen, aussteigen, absagen. Die gewonnene Quality Time könnt ihr sogleich prima nutzen, um euren Medienkonsum (repräsentative Ebene) auf weibliche, queere und diverse Produktionen umzustellen. Hier ein paar erstklassige Empfehlungen vom Institut für Kritische Männerforschung für euch:

Die beste Serie über Toxic Masculinity heißt **Bad Sisters** (Drehbuch: Sharon Horgan). Vier Schwestern versuchen, die fünfte von ihrem hochtoxischen Ehemann zu erlösen. Bei **Ginny & Georgia** (Idee: Sarah Lampert) stehen eine alleinerziehende Mom und ihre Tochter im Mittelpunkt, denen kein Mann jemals gewachsen sein wird. **Echoes** (Idee: Vanessa Gazy) zeigt, wie zwei eineiige Schwestern einmal im Jahr unbemerkt komplett ihre Rollen, Männer und Jobs tauschen. Nicht zu vergessen das wahnwitzige Spiel zwischen der Verlegerin Sofie und ihrem Praktikanten Max in **Love & Anarchy** (Drehbuch/Regie: Lisy Langseth). In **Feel Good** (Idee/Drehbuch: Mae Martin) verliebt sich die genderfluide Comedian

Mae aus Kanada in die bisher heterosexuelle Lehrerin George aus London. Während **Gentleman Jack** (Regie: Sally Wainwright) auf den Tagebüchern der englischen Gutsbesitzerin, Industriellen, Bergsteigerin und ersten modernen Lesbe Anne Lister basiert. Verpasst auf keinen Fall die neue Reality Show **Watch out for the Big Grrrls** von Lizzo. Und gebt euch die großartige Doku **Disclosure** von Laverne Cox über 100 Jahre trans representation on screen.

Zum Schluss möchte ich euch unsere ongoing **Detox Masculinity** Youtube-Playlists ans Herz legen, wo wir feministische Musik, Serien, Filme und Video Essays für euch sammeln. Denn wer seinen Medienkonsum erst einmal auf divers umgestellt hat, will garantiert nicht mehr zurück, sondern mehr davon (auffindbar auf Youtube über den Kanal Detox Masculinity, <https://www.youtube.com/channel/UCrAo6Cq5jVm2afg8C6oYtIA/playlists>).



Vorbildlich

Gentleman Jack: Anne Lister reist, investiert und liebt frei und unabhängig. Finanziell eigenständig braucht sie keinen Mann, der für sie sorgt. Anne ist furchtlos und selbstbestimmt – und dabei charismatisch. Ihrer Zeit in jederlei Hinsicht weit voraus, heiratet sie eine Frau. All-female Power Couple. Selbst die vierte Wand hin zu den Zuschauenden durchbricht sie immer wieder. Mit drei Frauen (Sally Wainwright, Sally Harding, Jennifer Perrott) in der Regie und Intimacy Koordinatorin Ita O'Brien kommen die erotischen Szenen ganz ohne den Voyeurismus des male gaze aus.



Anne Lister, 1791-1840;
Porträt von Joshua Horner

So lieber nicht

House of the Dragon (Stand: Episode 7) zeigt männliche Könige in Männermonarchien, rein männliche Heere, männliche Erbfolge, extreme männermonotone Fantasielosigkeit in der Handlung, billigen Pathos plus Gewalt und Intrigen - das Übliche. Protagonistin Rhaenyra kommt nicht ohne Daemon (Onkel und Ehemann gleichzeitig) weiter. Ohne den Rückhalt eines Mannes erfolgreich zu sein - sei es der Vater, der sie (im Endeffekt nur aus Trotz, um seinem Bruder eins auszuwischen) zu seiner Nachfolgerin erklärt hat oder der Gatte - ist in dem Männerepos nicht vorgesehen.

In **Die Ringe der Macht** sind die Monarchiefantasien noch heftiger. Blutsverwandschaft über alles, Prinzessinnen, Männerorcs, Trolle, Magier, Männerzwerge im Bergbau (Frau kocht und erzieht), keine Elfenqueens, aber Elfenprinzessinnen. Fremdenfeindlichkeit (unser Reich, deren Reich, klare „Rassen“-trennung, meist weiße Protagonist:innen), orders and demands, archaische und idealisierte Naturparadiese. Das Böse immer männlich. Das ewig simple Gut gegen Böse: Schwarzweißdenken, Populismus, Infantilisierung. Die reaktionäre und kulturelle Armut dieser Produktionen wird uns noch viele Jahrhunderte erheblich prägen und schaden.



CHRISTOPH MAY

Christop May ist Männerforscher, Berater und Dozent. Er hat 2016 gemeinsam mit der Schriftstellerin Stephanie May das Institut für Kritische Männerforschung (Detox Masculinity Institute) gegründet. Ihr Ziel ist es, die feministische Kritik an männlichen Monokulturen und Toxischer Männlichkeit zu beschleunigen. Der Literaturwissenschaftler hält Vorträge und gibt Seminare über Männerbünde, Männerbilder und Kritische Männlichkeit. Sein Forschungsschwerpunkt liegt auf der Analyse von Männerbildern und männlich dominierten Erzählungen in Serien und Filmen. Er lebt seit einem Jahr im Pfälzer Wald.



Anne-Marie Duff und Sharon Horgan in
Bad Sisters (2022)



Der Fluch der Unsichtbarkeit

Der Buchhandel boomt. Nimmt man neben Printprodukten auch digitale Produkte und Vertriebswege hinzu, kann der Deutsche Buchhandel im Jahr 2021 einen Anstieg des Gesamtumsatzes von 3,5 Prozent verbuchen. Bei den Autor:innen bleibt jedoch nur wenig hängen – und das liegt am komplexen und variablen Entlohnungsmodell der Branche, das gerade weiblich gelesene Autorinnen vor große Herausforderungen stellt¹. So kam der Suhrkamp Verlag bei seinen Publikationen auf einen Frauen-Anteil von nur 36 Prozent und war damit noch klarer Spitzenreiter der deutschen Verlagsbranche³. Ein System, das den Aufstieg für marginalisierte Gruppen äußerst schwer macht. „Wer nicht sichtbar ist, findet nicht statt und wer nicht verlegt wird, bleibt unsichtbar“, beschreibt Marianne Eppelt von den BücherFrauen, einem Netzwerk von Frauen in der Buchbranche, den Teufelskreis der Unsichtbarkeit. Doch wie kann es gelingen, diese strukturellen Hindernisse aus dem Weg zu räumen und Künstlerinnen die gleiche Sichtbarkeit zu geben wie Künstlern?

Auf zwei Männer kommt eine Frau.
In allen Medien, mit Ausnahme von Frauenzeitschriften, werden männliche Autoren häufiger und ausführlicher besprochen⁷.

Ein Schlupfloch gegen das marktabhängige Einkommen scheinen Plattformen wie Amazon Kindle, Audible, Deezer oder Spotify zu sein, die E-Books und Hörbücher oft mit einem abrufzentrierten Entlohnungsmodell platzieren⁴. Würde es helfen, den Algorithmus der Plattformen auszutricksen, indem die Nutzer:innen bewusst weiblich gelesene Autor:innen hören und lesen? „Theoretisch kann ein anderes Nutzer:innenverhalten etwas bewegen. Aber vermutlich müsste sich auch am System etwas ändern. Da müsste es eine richtige Revolution geben“, wirft Sandra Uschtrin vom Onlinebuchhandel Autorenwelt ein⁵. Aber was sind die Stellschrauben im System?

Die Antwort ist so einfach wie kompliziert: Es sind die gleichen Lösungen wie für den restlichen Arbeitsmarkt – Transparenz. Das Entgelttransparenzgesetz gilt für Autor:innen nicht, da sie

Mehr Raum für Männer, die über Männer schreiben.
Die von Männern verfassten Besprechungen sind deutlich ausführlicher als die von Frauen. Zudem räumen Kritiker auch den Werken von Autoren einen größeren Raum ein⁷.

selbstständig sind. Uschtrin schlägt eine Art selbstaufgelegten Verhaltenskodex vor: „Die Firmen könnten sagen, wir bezahlen die Leute gleich und wir legen das auch offen. Nur machen sie es nicht, weil sie höhere Entlohnungsmodelle mit Blick auf ihre Gewinnmarge nicht wollen.“ Bei der derzeitigen Schieflage im Auftragsvolumen würde aber auch die angegliche Entlohnung nur einen Teil des systematischen Problems lösen. Es bleibt

der Fluch der Unsichtbarkeit.

Hier können Konsument:innen wirksam eingreifen, indem sie gezielt Bücher weiblich gelesener Autor:innen kaufen, zu deren Lesungen gehen und als Bezugsquelle Verlage und Shops wählen, die gleichwertige, transparente Bezahlung fördern – so wie den Shop Autorenwelt oder die Hörbuchplattform BookBeat⁶. „Wir zahlen Lizenzerlöse an

1 Deutsches Börsenblatt, 2022. (<https://www.boersenblatt.net/home/die-offiziellen-zahlen-fuer-den-buchmarkt-2021-sind-da-245433#:~:text=Der%20Gesamtumsatz%20der%20Branche%20bewegte,und%20wichtigste%20Vertriebsweg%20of%20C3%BCr%20B%C3%BCcher.>)

2 Hierzu gehören all jene Autor:innen, die die Konsument:innen nach Namen als „weiblich“ einordnen, auch Publikationen mit Pseudonym.

3 Universität Rostock, Zur Sichtbarkeit von Frauen in Medien und im Literaturbetrieb, 2018.

4 Leider haben sich Spotify und Amazon Kindle als größte Plattformen für Musik und Buch auf unsere Interviewanfrage nicht zurückgemeldet bzw. eine Interviewusage zurückgezogen.

5 Als erste und einzige Online-Buchhandlung beteiligt die Autorenwelt Schreibende am Umsatz und zahlt Autor:innen das doppelte an Tantiemen.

6 Die Plattform transportiert den Festpreisgedanken aus dem physischen Buchhandel in die Welt der Hörbücher: „Bei uns wird ähnlich wie bei Verträgen zwischen Verlagen und Buchhandlungen ein Fixpreis festgesetzt und die genaue Abrechnung erfolgt dann je nach gehörten Stunden“, erklärt Kathrin Rüstig von BookBeat.

7 <http://www.frauenzaehlen.de/studientext.html>



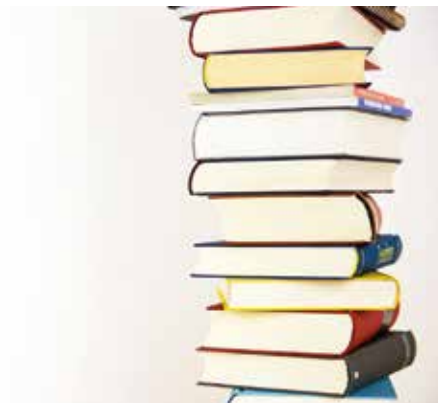
die Verlage nach den gehörten Hörbuch-Stunden aus – unabhängig davon, ob es männliche oder weibliche Autor:innen sind. Übrigens stammten sechs der Top10 Titel 2021 von weiblichen Autorinnen“, erklärt Geschäftsführerin Kathrin Rüstig. Ein Lichtblick – es bleibt dennoch ein langer Weg bis zur Revolution. Den Weg in die Zukunft kann nur ein ganzheitlicher Ansatz weisen, der eine diversere Besetzung der Verlagsbranche, neue Rezeptionsformate jenseits des etablierten Feuilletons, familienfreundliche Stipendien und Arbeitsstrukturen sowie profunde Datenerhebungen zum Ist-Stand der Branche umfasst.

Männer schreiben mehr über Männer. Und Frauen? Meistens auch.

Die Kritiken werden überwiegend, im Verhältnis vier zu drei, von Männern verfasst. Männer besprechen darüber hinaus vor allem Männer⁷.

SOPHIE ROHÉ

ist seit 2019 Mitglied im BPW Club München, wohnt inzwischen aber in Neustrelitz. Zwei Bachelorabschlüssen an der Uni Mainz (Film-Kultur-Theater und Literatur sowie Publizistik und Filmwissenschaft) folgte 2018 ein Masterabschluss an der renommierten Birmingham City University in Filmmarketing und -verleih. Seit 2021 ist sie außerdem staatlich geprüfte Grafik-Designerin. Mehr als zehn Jahre lang war sie als freie Journalistin, Chefredakteurin und Bloggerin in der Kulturbranche tätig, neben verschiedenen Engagements in der deutschen und internationalen Kinobranche im Bereich Marketing und PR. Als Presse- und Social Media Managerin des BPW Germany e.V. hilft ihr Know-how nun, ein gesamtgesellschaftlich relevantes Thema voranzutreiben.



Aktenzeichen XY ungelöst – wo sind die Frauen im Film?



Die Filmindustrie, so sagt man, ist ein „People Business“. Wieviel Sichtbarkeit eine Person hat, entscheidet über die Projekte, die sie angeboten bekommt und damit über die Entlohnung. Frauen erhalten zwar oft schon in den Filmhochschulen mehr Preise als ihre männlichen Kollegen, werden aber trotzdem übersehen, wenn es um die entscheidenden Schritte zu einer erfolgreichen Filmkarriere geht. Laut der diesjährigen Erhebung des „European Audiovisual Observatory“ bleiben Frauen mit 24 Prozent eine Minderheit in der Filmindustrie.

Der aktuelle Diversitätsbericht des Bundesverband Regie zeigt, dass die Regisseurinnenquote in den letzten Jahren einen Anstieg von 20 Prozent auf 29 Prozent erfahren hat. Diese positive Tendenz hat sich leider meist in den schlechter bezahlten Formaten abgespielt. Die besser budgetierten Eventfilme, Blockbuster oder Serienhighlights werden meist immer noch unter den männlichen Regisseuren ausgemacht, mit unmittelbarem Einfluss auf das Lohnniveau. Aber auch indirekt hat dies Auswirkungen: Von einem niedrigeren Niveau startend gelingt es Regisseurinnen seltener, sich in besser bezahlte Formate hochzuarbeiten. Auch sinkt die Regisseurinnenquote ab einem Alter von 49 Jahren auf nur 16 Prozent, mit fatalen Auswirkungen auf das Lohnniveau bis hin zur Altersarmut. Diese Mechanik kann man auf fast alle anderen Filmgewerke übertragen.

In diesem Zusammenhang ist besonders die gestaffelte Bezahlung mancher Sender zu kritisieren. Anhand eines Punktesystems steigt die Entlohnung mit der Anzahl der für den Sender umgesetzten Projekte. Dieses vermeintlich gerechte System klammert aus, dass weibliche Filmschaffende ins Hintertreffen gelangen, weil sie weniger beschäftigt werden. Sie rutschen automatisch unter das Lohnniveau der Männer.

Doch wie kann das geändert werden? Neben einer Quote sind verbindliche Schulungen für die Entscheidungsträger:innen der Filmbranche, ob in Filmfördergremien, Redaktionsstuben oder Produktionsfirmen notwendig, damit sie für ihre blinden Flecken und die strukturellen Ausschlussmechanismen sensibilisiert werden. Große Produktionsfirmen, die Sendeanstalten und Streamingplattformen könnten mit einem Klick zeigen, wie die Teambesetzung und Bezahlung vor und hinter der Kamera bei ihren Filmen aussehen und so Transparenz herstellen.

Der Umbau der Branche zu einer diversen und geschlechtergerechten Erzähl- und Beschäftigungskultur führt nicht nur zu gerechten (Lohn-)Verhältnissen. Filme von Frauen erhalten im Verhältnis mehr Filmpreise, sie laufen erfolgreicher auf Festivals und am Box Office¹. Das Publikum will sich selbst in seiner Vielfältigkeit repräsentiert wissen und neue, überraschende Perspektiven und Geschichten sehen. Es gibt also viele gute Gründe, endlich zu handeln.

Eine längere Version dieses Artikels finden Sie auf unserem Blog (<https://www.equalpayday.de/blog/>)

1. E. Prommer, S. Loist: Wer dreht deutsche Kinofilme? Gender Report: 2009–2013, 2015.



ESTHER GRONENBORN

ist Filmregisseurin und Gründungsmitglied von Pro Quote Regie. Sie initiierte den BVR Diversitätsbericht. Von 2014 bis 2017 war sie Mitglied des Vorstands von Pro Quote Regie, seit 2021 ist sie Mitglied des Vorstands von Pro Quote Film.

Es kluftet und bremst ...

Der Kunstbetrieb gibt sich gerne avantgardistisch, zukunftsweisend und divers. Doch auf dem kommerziellen Kunstmarkt und in Museen und Ausstellungshäusern sind Künstlerinnen und ihre Werke deutlich in der Minderheit.

Das Berliner Aktionsbündnis fair share! Sichtbarkeit für Künstlerinnen zählt Kunstwerke von Frauen in Sammlungen, auf Messen und in Galerien: Selbst im besten Fall ist das notorische Drittel nicht zu überwinden. Der Gender Show Gap im zeitgenössischen Bereich liegt stabil bei 30 Prozent, obwohl 60 Prozent der Absolvent:innen von Kunsthochschulen weiblich sind. In der historischen Kunst ist die Kluft sehr viel höher: Die Alte Nationalgalerie, Sammlung des 19. Jahrhunderts in Berlin, stellt gerade einmal 1,5 Prozent Werke von Frauen aus. Seit der Wiedereröffnung 2001 wurde noch nie eine Einzelausstellung einer Künstlerin gezeigt. Die Frau als Dargestellte ist dagegen stark vertreten – vielfach nackt.

Der Kunstbetrieb – privat wie institutionell – wird seit Jahrhunderten von Männern dominiert. Da Männer nicht nur mehr Macht, sondern auch deutlich mehr Geld zur Verfügung haben

als Frauen, bestimmen sie auch heute noch, wer oder was gezeigt, gesammelt und angekauft wird. Das hat Einfluss auf die staatlich subventionierten Institutionen, wo Kurator:innen mit „objektivem“ Blick hochkarätige Ankäufe tätigen und Ausstellungsprogramme zusammenstellen – in enger Kooperation mit dem Markt. Dass es Werke von Künstlerinnen auch bei Galeristinnen, Kustodinnen und Museumsleiterinnen, die seit einigen Jahren zunehmend in Chefpositionen kommen, schwer haben, ist Erfolgsdruck, Prestigedenken und Kanongläubigkeit geschuldet. Den Mut, die Karten zugunsten von Künstlerinnen neu zu mischen, haben die wenigsten.

Das hat Folgen für die Existenz vieler kunstschaftender Frauen: Da ihre Werke weniger sichtbar sind und zu wesentlich günstigeren Preisen angeboten werden (Gender Discount), ist auch der Gender Pay Gap mit 30 Prozent (Quelle: Destatis) weit höher als in anderen Berufszweigen. Da das durchschnittliche Einkommen der Künstlerinnen in Deutschland laut Angaben der Künstlersozialkasse ohnehin weit unter der Armutsgrenze liegt, und – wie immer – sorgearbeitende und alleinerziehende Frauen besonders betroffen sind, ist hier rasches Handeln dringend geboten.

Von der Individualkünstlerin bis zur wichtigsten Interessensvertretung der Bildenden Künstler:innen, dem Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler (BBK), sind in den letzten Jahren Forderungen- und Maßnahmenkataloge erarbeitet worden. Lösungsvorschläge (Quote!) und Best Practice Beispiele liegen vor. Doch außer einer Sensibilisierung für das Thema hat sich wenig getan. Es müssen endlich beherzte strukturinvasive Taten folgen!

INES DOLESCHAL

studierte Kunstgeschichte, Freie Kunst und Englisch in Tübingen, London, Münster und Berlin.



Seit 2001 als freischaffende Künstlerin tätig, stellt sie im In- und Ausland aus und erhielt Förderungen u.a. durch den Berliner

Senat. 2019 initiierte sie die Schau „KLASSE DAMEN! 100 Jahre Öffnung der Berliner Kunstakademie für Frauen“ und engagiert sich seitdem für mehr Gendergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit im Kunstbetrieb. Sie ist Mitgründerin der Aktionsbündnisse kunst+kind berlin und fair share!. Doleschal lebt mit ihrer Familie in Berlin und Dessau.

Eine Quote für die künstlerische Freiheit

Das Theater nimmt für sich oftmals den Anspruch, gesellschaftskritisch, hochreflektiert und innovativ zu sein. Aber hinter der Fassade sind die Strukturen verkrustet. Von der Mehrheit der Führungskräfte wird hingenommen, dass cis-Männer¹ in gleicher Position mehr verdienen als alle anderen Geschlechter. So fand die Studie „Frauen in Kultur und Medien“ des Deutschen Kulturrates von 2016 einen Gender Pay Gap von 46 Prozent bei freischaffenden Schauspielerinnen und von 36 Prozent bei der Regie. Nur 30 Prozent der Inszenierungen stammen von Regisseurinnen, die zudem häufig nur auf den Neben Bühnen und im Kinder- und Jugendtheater inszenieren dürfen.



HEIKE SCHARPFF

ist Regisseurin und Diplom-Psychologin. Ihre Ausbildung zur Theaterregisseurin machte sie an der Schule des „Theater der Keller“ Köln und am Staatstheater Darmstadt. Sie ist Mitgründerin des freien Theaterhauses Waggonhalle Marburg und der Theater-Label „klimaelemente“, „Scharpff & Team“, „KANALTHEATER“ und „kahmann & scharpff“. Von 2013 bis 2018 war sie Vorstandsmitglied des Bundesverband freier darstellender Künste BFDK. 2010 bis 2018 war sie Projektleiterin der Stiftung TANZ-Transition Zentrum Deutschland und seit 2022 ist sie im Vorstand von Pro Quote Bühne.

Dort werden wesentlich geringere Gagen gezahlt. 76 Prozent der gezeigten Stücke wurden von cis-männlichen Autoren verfasst, die damit Themen setzen und ihre Sprache vorgeben. Dabei kann es an mangelnder Begabung nicht liegen, da in fast allen Genres mehr Frauen die künstlerischen Hochschulen mit erfolgreichem Abschluss verlassen. Die Strukturen der Institutionen allerdings liegen von jeher in Männerhand, immer noch werden 78 Prozent der Theater von cis-Männern geleitet. Neben den bekannten Ursachen der Familienunverträglichkeit verstecken sich im Theaterbereich die Leitungen bei der Vergabe von Regiearbeiten hinter dem Mantel der Kunstfreiheit und missbrauchen ihn damit. Tatsächlich werden Intendanten und Regiearbeiten viel zu oft in gewohnt patriarchaler Haltung innerhalb von Männer-Cliquen vergeben. Die von uns als Pro Quote Bühne angestoßene und von der Linken gestellte kleine Anfrage in Hamburg zeigt beispielhaft den eklatanten Gender Pay Gap und die unzureichende Genderdiversität an den Theatern:

Anzahl Musiktheaterregie

weiblich: 31 Arbeiten (41%)
divers: 0 (0%)
männlich: 45 Regiearbeiten (59%)

Gagen Musiktheaterregie:

196.000€ Gagen (13%)
divers: 0,00€ (0%)
1.264.300€ Gagen (87%)

(Zahlen von 2016-2021 für: Hamburgische Staatsoper, Opernloft, Hamburger Kammeroper, Hamburger Engelsaal).

Da sich die extreme Ungleichheit im Theater in den letzten 20 Jahren nur minimal verbessert hat, ist es unsere Überzeugung, dass sich nur mit einer



Quote die volle Gleichberechtigung in den Führungspositionen der Theater erreichen lässt. Nur so erhalten Frauen bzw. FLINTA*-Personen² die gleichen Chancen in Theaterinstitutionen und können die notwendigen Erfahrungen machen, um selbstbewusst Leitungspositionen auszufüllen. Die Quote stellt keinen Eingriff in die künstlerische Freiheit dar, sondern ermöglicht ganz im Gegenteil viel mehr Menschen ihre künstlerische Freiheit zu entfalten.

¹ Der Begriff cis-Männer bezeichnet Männer, denen bei der Geburt das männliche Geschlecht zugewiesen wurde und die sich damit identifizieren.

² Die Abkürzung FLINTA* steht für Frauen, Lesben, intersexuelle, nicht-binäre, trans* und agender Personen und damit für alle, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert werden.

Gesellschaftliche Relevanz

CHRISTOPH SIEBER

ist Kabarettist und moderiert die älteste Satiresendung im deutschen Fernsehen „Die Mitternachtsspitzen“ im WDR. Außerdem ist er seit annähernd 20 Jahren auf Tournee durch Deutschland, Österreich und die Schweiz. Er setzt sich seit Jahren für einen funktionierenden Sozialstaat ein. Er lebt in Köln und trinkt gerne Apfelsaftschorle.



Eine Schande, dass wir im Jahr 2023 immer noch über gleiche Bezahlung von Mann und Frau reden müssen. Über eine Selbstverständlichkeit!

Frauen verdienen im Schnitt 18 Prozent weniger als Männer. Und es erschreckt besonders, dass der Gender Pay Gap im Bereich Kunst und Kultur besonders groß ist. Kunstwerke von Frauen werden auf internationalen Auktionen im Schnitt zu 47 Prozent günstigeren Preisen versteigert als jene von Männern. Nun, könnte man einwenden, die Männer malen halt schöner. Legt man aber einer Gruppe von Studienteilnehmer:innen die Fotos von ihnen unbekannten Kunstwerken vor, können sie nicht unterscheiden, ob diese von einem Mann oder einer Frau gestaltet wurden.

Entscheidend für den Preis ist also nicht nur das Kunstwerk selbst, sondern auch, ob es von einer Frau oder einem Mann stammt. Das zeigt die ganze Perversion eines Systems, denn der Preis eines Kunstwerkes wird vor allem darüber definiert, wie bekannt und begehrt der Künstler oder die Künstlerin ist. Und Bekanntheit erlangt man durch Einzelausstellungen in Museen und Galerien, mediale Aufmerksamkeit und Erwähnung in der Fachliteratur. Und dort dominieren in entscheidenden Positionen meist immer noch Männer. Und Männer bevorzugen und fördern halt gerne Ihrgleichen. Der Teufel scheißt immer auf den größten Haufen. Ein Teufelskreis, aus dem wir nur ausbrechen können, wenn es mutige Frauen gibt, die ihre

Rechte einfordern, aber auch Männer, die bereit sind, Privilegien abzugeben. Und es braucht einen gesellschaftlichen Konsens, der darüber hinausgeht, eine solche Ungerechtigkeit nur zu bedauern. Es muss sich etwas ändern. Und zwar jetzt!

Ich will aber noch einen weiteren Aspekt ansprechen, der eine ganz entscheidende Rolle spielt in der Diskussion, warum Frauen oft weniger verdienen als Männer. Frauen arbeiten viel häufiger in sozialen Berufen als Männer. Während Männer eher was mit Aktien, Maschinen oder Computern machen, kümmern sich Frauen um Menschen. Als Pflegerinnen, Krankenschwestern, Erzieherinnen und Grundschullehrerinnen. Und: Während Männer Unternehmen managen, leiten Frauen Familien und pflegen Angehörige.

Und es zeigt sich da eine alte Regel: Gesellschaftlich relevante Berufe sind schlechter bezahlt als Jobs, die gesellschaftlich irrelevant sind. Männer neigen dazu, ihr eigenes Vermögen zu mehren, während Frauen das Vermögen einer Gesellschaft mehren. Diesen grundsätzlichen Missstand gilt es zu beseitigen. Wer an das Wohl aller denkt, sollte finanziell bessergestellt sein als jemand, der nur an sein eigenes Wohl denkt. Schade, dass wir im Jahr 2023 immer noch darüber diskutieren müssen.



Mitmachen, selber machen, anders machen!

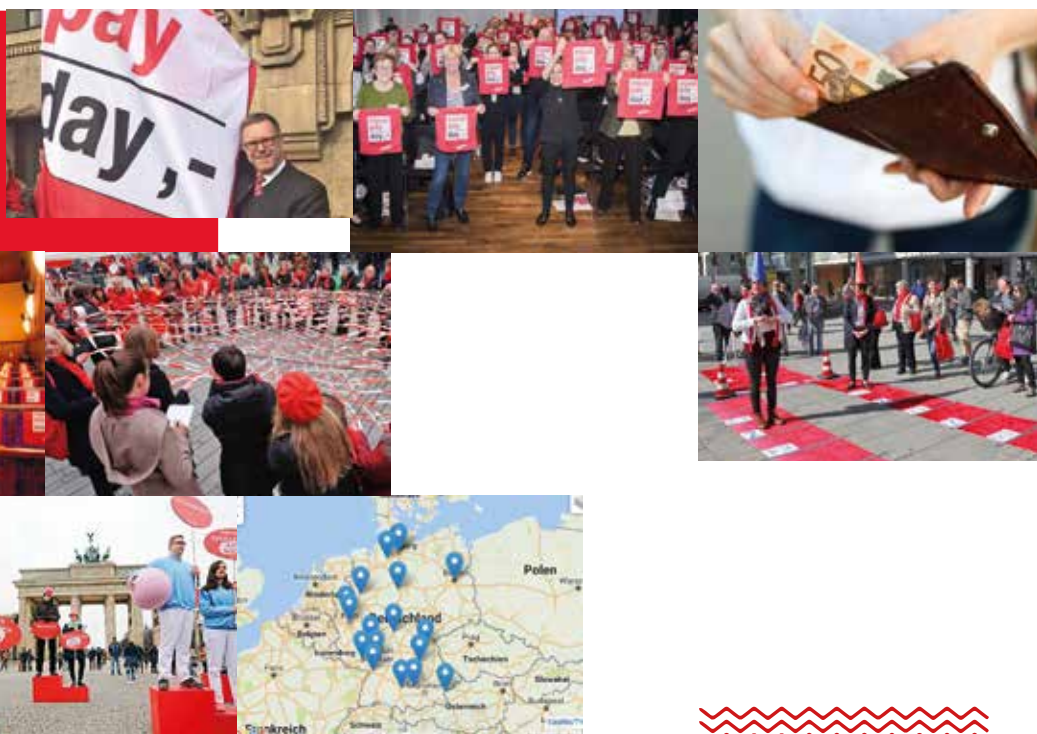
Aktionstipps für den 7. März 2023

Am Equal Pay Day wird die Lohnlücke sichtbar gemacht: mit originellem, informativem oder aufrüttelndem Engagement in ganz Deutschland. Je mehr Menschen am Aktionstag dabei sind, desto deutlicher wird der Missstand und desto offensichtlicher der Handlungsbedarf! Mitmachen kann jede und jeder, und es ist ganz leicht: Ob Sie am Equal Pay Day die Statuen in ihrer Stadt mit roten EPD Masken zieren oder zum Red Dinner bitten, ob Sie Ihre Bürgermeisterin oder Ihren Bürgermeister überzeugen, Flagge zu zeigen, oder zu einem Slam, einem Konzert mit Komponistinnen oder zu einer Filmvorführung einladen – werden Sie aktiv und organisieren Sie selbst eine Aktion, am besten im Bündnis mit anderen Mitstreiter:innen, oder nehmen Sie an einer teil. Was wo organisiert wird, sehen Sie auf unserer Aktionslandkarte. Vergessen Sie nicht, Ihre Veranstaltung dort einzutragen, ob online oder offline!

SICHTBAR SEIN – OFFLINE UND ONLINE

Unser Anliegen gilt es nicht nur offline öffentlich sichtbar zu machen, sondern auch auf der Straße des 21. Jahrhunderts – in den Sozialen Medien. Posten Sie Statements, das Keyvisual der diesjährigen Kampagne und das EPD-Logo finden Sie auf unserer Website equalpayday.de.

Verlinken Sie sich mit der Equal Pay Day Kampagne auf Facebook (@equalpayday), Twitter (@BPW_Germany), LinkedIn (Equal Pay Day Deutschland) und Instagram (@equalpayday.de) und nutzen Sie die Hashtags #epd2023 und #equalpay. Gemeinsam sind wir laut genug!





NÄCHSTER HALT: EQUAL PAY

Den ganzen Monat März rund um den Equal Pay Day fuhr die EPD Tram täglich mahndend und fordernd auf verschiedenen Linien durch die Stadt München. Die Slogans sind *Aktionsbündnis EPD München – Lohngerechtigkeit für Frauen – #equalpay – Nächster Halt: Equal Pay!* Virtuell kann man auch auf die Reise gehen und Beiträge, Infos und Hintergründe in der Tram über den EPD erfahren. Geplant werden immer zusätzliche Aktionen direkt am EPD. Diese Aktion kann auch in Bussen und anderen Verkehrsmitteln des ÖPNV stattfinden.

FLAGGE ZEIGEN

Rathäuser, Volkshochschulen, Stadtbüchereien – alle öffentlichen Gebäude können zum Equal Pay Day beflaggt werden. Damit das nicht völlig unbeobachtet von den Medien geschieht, hissen am besten lokale Persönlichkeiten wie Abgeordnete, Bürgermeisterin oder Bürgermeister die Flaggen. Noch mehr Signalwirkung haben die Flaggen in Verbindung mit einer Ansprache, einem Infostand oder einem Red Dinner. Wie bei jedem anderen Tipp auf dieser Seite gilt: Kombinieren Sie verschiedene Aktionen miteinander! Die Flaggen können im Equal Pay Day Shop auf unserer Webseite bestellt werden.

GROSSES KINO

Geschichten über den Kampf für gerechte Bezahlung, das Frauenwahlrecht oder ungewöhnliche Lebenswege von engagierten Frauen haben es vielfach auf die große Leinwand geschafft. Wer am Aktionstag zu Filmvorführungen und anschließender Diskussion einladen möchte, hat die Wahl zwischen aktuellen Filmen wie „The Favourite – Intrigen und Irrsinn“, „Die Verlegerin“ oder „Die Berufung“, Dokumentationen wie „Die Unbeugsamen“ oder „No More Boys and Girls“ und Klassikern wie z.B. „Hidden Figures – Unerkannte Heldinnen“, „Sufragette – Taten statt Worte“ oder „Elizabeth“.

FLASHMOB

Egal ob ein Tanz zu Songs wie „She works hard“ oder ein gemeinsames Singen: Ein Flashmob, also eine künstlerische Intervention auf der Straße, erreicht große Aufmerksamkeit. Was Sie brauchen: Eine einfache Choreographie, eine Musikbox und ein paar eingeweihte Personen, die mit Ihnen die Fußgängerzone aufmischen.

EQUAL PAY STREETART

Am 7. März auf die Straße gehen ist die eine Sache, aber wie wäre es mit Aktionen, die den Gender Pay Gap dauerhaft auf den Straßen Ihrer Stadt sichtbar machen? Passend zu unserem Motto „Die Kunst der gleichen Bezahlung“ sollen Stromkästen mit Sprüchen und Bildern zu equal pay verziert werden. Vernetzen Sie sich dazu mit lokalen Künstler:innen oder fragen Sie bei Jugendbildungsträgern in Ihrer Umgebung nach: Politische Streetart könnte auch für die Jugendlichen ein cooles Projekt sein.

18 PROZENT RABATT FÜR FRAUEN

Ob in der lokalen Galerie, im Kino oder beim Stadtmuseum – für diese Aktion, können Sie vielfältige Kooperationspartner:innen gewinnen. Worum geht's? Fragen Sie nach, ob am 7. März die Produkte, Eintritte und Co. für Frauen um 18 Prozent vergünstigt werden können – schließlich verdienen Frauen ja auch so viel weniger! Mit dieser kleinen Geste kann die Lohnlücke sehr anschaulich gemacht werden und erreicht Leute in ihrem Alltag. Mit einem Plakat, Flyer oder Vermerk an den Preisschildern können Besucher:innen und Kund:innen darüber informiert werden, was es mit dem Rabatt auf sich hat und welche Botschaft dahintersteckt.

BÜCHERTISCH IN DER BIBLIOTHEK

Geringer Aufwand, große Wirkung: Wie wäre es mit einem feministischen Büchertisch in Ihrer Stadtbibliothek? Hier könnten entweder Sachbücher zu geschlechterpolitischen Themen ausliegen oder bewusst die Literatur von weiblichen Autorinnen beworben werden – die Statistiken zeigen schließlich, dass diese noch unterrepräsentiert sind. Zeit, um weibliche Literatur bewusster zu konsumieren und den Status Quo von Schiller, Frisch und Co. zu erweitern.

AKTIONSLANDKARTE

Auf unserer Aktionslandkarte können Sie gezielt nach Aktionen und Veranstaltungen in Ihrer Nähe suchen. Egal, ob Sie Filme zeigen oder Flaggen hissen wollen oder sich eine ganz neue Aktion ausdenken – vergessen Sie nicht, Ihre Aktion ebenfalls auf der Aktionslandkarte einzutragen. So wird Ihr Engagement schon vor dem Aktionstag sichtbar, Sie finden neue Mitstreitende und Ihr Signal bleibt über den Equal Pay Day hinaus sichtbar!

Wir wünschen allen Aktionsteams viel Freunde und Erfolg bei ihren Veranstaltungen.

EQUAL PAY WIKI

Im Equal Pay WIKI finden Sie Artikel, Informationen, Dokumente und interessante Anregungen zu den Themenkomplexen Lohn-gerechtigkeit, dem Gender Pay Gap sowie zum Equal Pay Day in Deutschland und weltweit.

www.equalpay.wiki

SOCIAL MEDIA

Wussten Sie, dass die Equal Pay Day Kampagne auf Facebook, Twitter und Instagram zu finden ist? Hier informieren wir Sie das ganze Jahr über Wissenswertes rund um das Thema Lohngerechtigkeit.



[BPW_Germany](#)



[equal-pay-day](#)



[equalpayday.de](#)



[equal-pay-day-deutschland](#)

MITMACHEN!

Wo ist was los am Equal Pay Day? Sie möchten sich beteiligen?

Wir freuen uns über jede Aktion! Tragen Sie Ihre Veranstaltung in der interaktiven Aktionslandkarte ein, damit diese auch gefunden wird.

www.equalpayday.de/mitmachen/aktionen/aktionslandkarte

BPW GERMANY E.V.

Equal Pay Day Kampagne
Schloßstraße 25
12163 Berlin

Tel. +49 (0)30 31 17 05 17

info@equalpayday.de

www.equalpayday.de

**equal
pay
day , -**

#epd2023 #equalpay

PODCATS – der Podcast zu equal pay

Hier finden Sie alles Wissenswerte über equal pay.

Gleich mal Reinhören!

www.equalpayday.de/informieren/podcast/



gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

initiiert vom



BPW GERMANY